

УДК 331.1

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ФИНАНСОВОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОМ КАК ФАКТОР ИХ УСПЕШНОЙ  
МОТИВАЦИИ**

**Лямина А.А.,**

*студентка 5 курса*

*Уральского государственного  
университета путей сообщения,*

*г. Екатеринбург, Россия*

*e-mail: [a.lyamina94@mail.ru](mailto:a.lyamina94@mail.ru)*

**SATISFACTION OF THE WORKERS OF THE FINANCIAL  
ORGANIZATION AS A FACTOR OF THEIR SUCCESSFUL  
MOTIVATION**

**Lyamina A.**

*5th year student*

*The Urals State*

*University of Communications,*

*Yekaterinburg, Russia*

*E-mail: [a.lyamina94@mail.ru](mailto:a.lyamina94@mail.ru)*

**АННОТАЦИЯ**

Анализ уровня удовлетворенности работников становится важной составляющей при разработке системы мотивации труда персонала. Для эффективной работы предприятия необходима кооперация людей в единое целое с общими корпоративными целями и ценностями. Мотивирование сотрудников на труд – один из способов добиться желаемых результатов. Поэтому каждый руководитель осознает значимость удовлетворенности

персонала, ведь именно от нее зависит продуктивность работы людей. В статье анализируются результаты исследования уровня удовлетворенности работников финансовой организации различными элементами производственной среды.

## **ABSTRACT**

Analysis of the level of satisfaction of employees becomes an important component in the development of system of motivation of personnel. For efficient operation of the enterprise requires cooperation of people into a single entity with shared corporate goals and values. Motivating employees to work is one way to achieve the desired results. Therefore, each Manager is aware of the importance of employee satisfaction, because it depends on the productivity of people. The article analyzes the results of a study of satisfaction level of employees of financial organizations of various elements of the production environment.

**Ключевые слова:** удовлетворенность трудом, факторы удовлетворенности / неудовлетворенности трудом, пути повышения уровня удовлетворенности персонала мотивация, мотивация персонала.

**Key words:** job satisfaction, factors of satisfaction / dissatisfaction with work, ways of improving the satisfaction level of staff motivation, motivation of staff.

Разработка и сопровождение системы мотивации персонала – одна из ключевых задач службы управления персоналом любой организации. Поэтому, когда в процессе развития компании меняются цели, наступает время провести аудит мотивации работников и в дальнейшем применять именно те мотивирующие факторы, которые приведут к повышению эффективности работы предприятия в целом.

В рамках поиска путей повышения уровня удовлетворенности персонала мною было проведено исследование в одной из компаний, работающей в Свердловской области в финансовой сфере. Методом исследования оценки мотивационного потенциала персонала организации

был выбран письменный опрос (анкетирование), который подкреплялся результатами интервью, проведенных с сотрудниками.

Для проведения опроса нами была разработана анкета, содержащая вопросы по нескольким блокам:

1. Удовлетворенность работой в целом (характер и содержание)
2. Удовлетворенность отдельными элементами рабочей ситуации
3. Профессиональное обучение и развитие
4. Карьерный рост
5. Социально-психологический климат в коллективе (отношения с коллегами, руководителем)
6. Условия труда
7. Режим работы (сверхурочная работа)
8. Материальное поощрение
9. Нематериальное поощрение
10. Социальная защита.

Анкетирование призвано выяснить, в какой степени в организации удовлетворяются важные потребности работников, в какой степени работники удовлетворены важнейшими аспектами своей работы.

В качестве объекта анализа были выбраны три структурных подразделения финансовой организации:

- отдел управления персоналом и социального развития;
- сектор обслуживания физических лиц;
- сектор кассовых операций.

Всего в опросе принял участие 21 человек; из них работающих в отделе управления персоналом и социального развития – 8 человек, в секторе обслуживания физических лиц – 7 человек, в секторе кассовых операций – 6 человек.

Большинство опрошенных считает, что необходимо уделять особое внимание проблемам, возникающих у персонала, внедрять различные нововведения в кадровый менеджмент, так как это благотворно скажется на

мотивации, удовлетворенности работников своим трудом, а значит и на эффективности работы.

В результате проведенного исследования мотивационного потенциала сотрудников можно сделать следующие выводы. Работники всех трех структурных подразделений удовлетворены своей работой. Их вполне устраивает характер и содержание труда, размер заработной платы, отношения в коллективе и с непосредственным руководителем.

Однако следует обратить внимание на некоторые проблемы, которые были выявлены в ходе исследования с целью минимизации их демотивирующего воздействия на персонал.

Так, к проблемам, имеющим *общий характер*, можно отнести:

- 1) редкое участие работников в корпоративных мероприятиях (профессиональных, спортивных и т.д.);
- 2) недостаточно высокий уровень социальной защиты;
- 3) несовершенную внутреннюю информационную политику, которая порождает систему избирательного распределения поощрений, социальных благ и т.д.;
- 4) сверхурочную занятость, которая ведет к перегрузкам, эмоциональному истощению и профессиональному выгоранию.

К частным проблемам, которые выделил *отдел управления персоналом и социального развития*, можно отнести:

- 1) нерациональный режим труда и организации труда;
- 2) отсутствие возможности проявить творчество и инициативу.

*Сектор обслуживания физических лиц* проявил большую неудовлетворенность некоторыми аспектами труда. Представителями данного структурного подразделения были отмечены такие проблемы, как:

- 1) нерациональный режим труда и плохая организация труда;
- 2) воздействие на работников вредных факторов (мы предполагаем, что это связано с компьютерной техникой), которые вызывают усталость;
- 3) отсутствие возможности проявить творчество и инициативу.

*Сектор кассовых операций* выделил следующие факторы неудовлетворенности:

- 1) отсутствие возможности карьерного роста;
- 2) ограниченные возможности получения новых знаний;
- 3) низкий престиж работы.

Работа в сплоченной команде, возможность периодически повышать свой профессиональный уровень и справедливая оценка результатов работы – вот основа рекомендаций по совершенствованию мотивации персонала и повышению эффективности его труда.

### **Список литературы**

1. Александрова Н.А. Повышение степени удовлетворенности трудом как направление кадровой политики организации // Аграрное образование и наука. – 2016. – №2.

2. Александрова Н.А. Удовлетворенность трудом как фактор снижения кадровых рисков / Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования. – Екатеринбург: Изд-во: Уральский государственный университет им. М.Горького, 2010. – С.206-209.

3. Александрова Н.А., Александров В.А., Бутаков С.А. Удовлетворенность трудом и мотивационные предпочтения персонала промышленного предприятия / Современное образование в условиях реформирования: инновации и перспективы. – Красноярск: Новый Енисей, 2010. – С.211-213.

4. Долженко Р.А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий. // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – №9 (119). – С. 157-162.

5. Кулагин О. Оценка удовлетворенности персонала // Справочник по управлению персоналом. – 2009. – №8. – С.22-24.

6. Управление персоналом на производстве /Под ред. Н.И.Шаталовой, А.Г.Галкина. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. – С.209-220.

7. Маслоу, А. Мотивация и личность./А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 2001. – 478 с.

8. Уткин, Э. А. Основы мотивационного менеджмента./ Э. А. Уткин. – М.:ЭКМОС, 2000.– 352с.